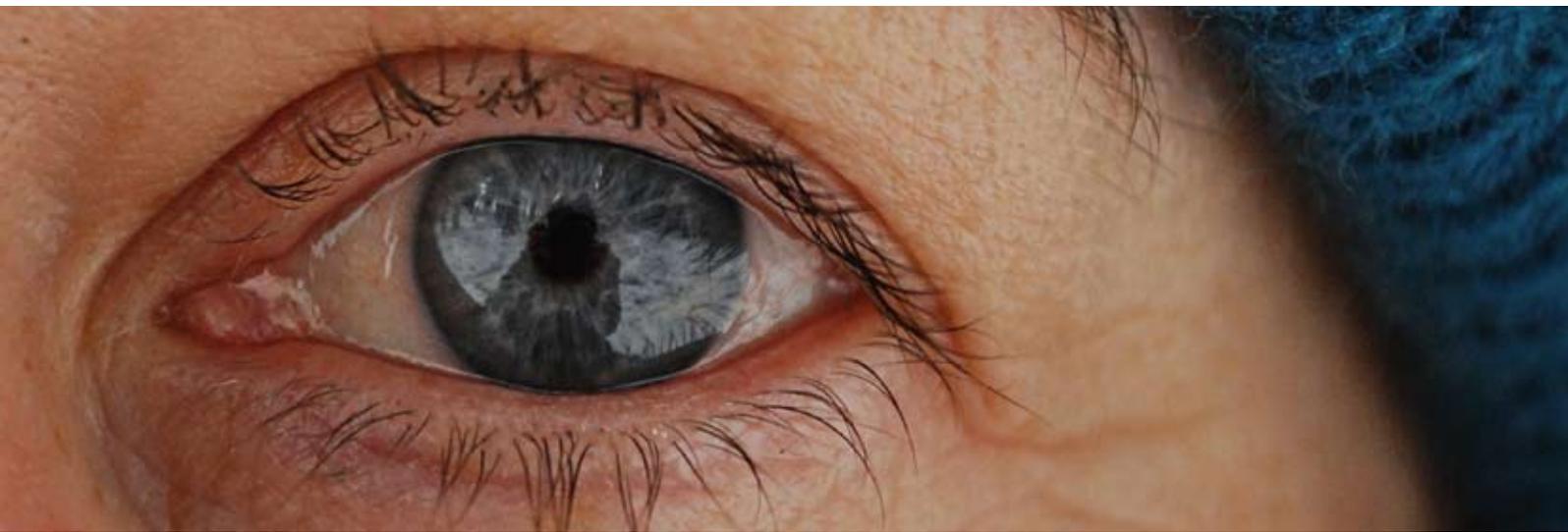


„Endlich eine Chance ...“

Ein Lernarrangement für prekär und
dequalifiziert beschäftigte Frauen

MODELLBESCHREIBUNG „LERNFORUM“



Michaela Freimüller, Ingeborg Pretterhofer
unter Mitarbeit von: Dorothea Dorfbauer, Gertrude Peinhaupt

„Endlich eine Chance ...“

Ein Lernarrangement für prekär und
dequalifiziert beschäftigte Frauen

MODELLBESCHREIBUNG „LERNFORUM“

IMPRESSUM

Autorinnen: Michaela Freimüller, Frauenstiftung Steyr
Ingeborg Pretterhofer, Nowa Graz



Mitarbeiterinnen: Dorothea Dorfbauer, Gertrude Peinhaupt

Herausgeberin: eb projektmanagement gmbh im Auftrag der Entwicklungspartnerschaft learn forever – www.learnforever.at
Salzburg, November 2009

Lektorat: Karin Priller, eb projektmanagement gmbh

Grafik: Verlag Akzente Salzburg

ISBN: 978-3-902294-12-8



learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einleitung	05
2.	Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen und Frauen, die dequalifiziert beschäftigt sind	06
3.	Lernen in einem Lernarrangement	08
3.1.	Startprofil	09
3.2.	Zielprofil	09
3.3.	Lernumgebungen/Lernsettings	10
3.4.	LernprozessmoderatorInnen	10
3.5.	Lernräume	11
3.6.	Methoden	11
4.	Durchgeführte Lernarrangements im Rahmen von learn forever	12
5.	Das Praxisbeispiel „Lernforum“	13
5.1.	Erreichung der Zielgruppe	13
5.2.	Auswahl der Teilnehmerinnen	15
5.3.	Analyse des Startprofils	16
5.4.	Zielprofil und Lerninhalte	20
5.5.	Lernumgebungen	21
5.6.	Die Lernräume im Lernprozess	23
5.7.	Methoden	26
5.8.	Einzelcoaching	27
6.	Erfolgsfaktoren	30
7.	Ergebnisse	31
8.	Evaluierung	36

1. EINLEITUNG

Die vorliegende Modellbeschreibung wurde gemeinsam von nowa Netzwerk für Berufsausbildung in Graz und Frauenstiftung Steyr erstellt. Beide Organisationen verfügen über langjährige Erfahrung in der Bildungsarbeit mit Frauen sowie in der Erprobung von Selbstlernmodellen und sind Teil des Expertinnennetzwerkes learn forever, das seit 2005 besteht. learn forever hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu formellem Lernen und zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben. Diese bildungsbenachteiligten Frauen sind gefährdet, den Anschluss an die Wissens- und Informationsgesellschaft zu verlieren.

Lernangebote von learn forever resultieren aus einer intensiven Auseinandersetzung mit bildungsbenachteiligten Frauen, der Initiierung von selbstgesteuerten Lernprozessen und der zunehmenden Bedeutung von Informations- und Kommunikationstechnologien. Aus der Verknüpfung der Ergebnisse dieser drei Dimensionen wurden Lernangebote zur Erhöhung von Lern- und IKT-Kompetenzen entwickelt.

Lernarrangements im Rahmen von learn forever sind Ausdruck eines didaktischen Verständnisses, das die Lernenden in den Mittelpunkt der Lernprozesse stellt. Sie setzen bei den Rahmenbedingungen und Bedürfnissen der Frauen an und zielen gleichzeitig auf einen Know-how-Aufbau im IKT-Bereich und auf die Förderung von Selbstlernkompetenzen in Hinblick auf künftige selbstgesteuerte Lernprozesse ab.

nowa Netzwerk für Berufsausbildung und Frauenstiftung Steyr haben im Rahmen von learn forever auf Basis des didaktischen Modells des Lernarrangements das Lernangebot „Lernen gestalten“ für die Zielgruppe bildungsbenachteiligter Frauen entwickelt und mehrfach erfolgreich umgesetzt.

Die Entwicklungen am Arbeitsmarkt sind von zunehmender Unsicherheit geprägt. Immer mehr Menschen arbeiten in prekären Arbeitsverhältnissen oder sind unter ihrem formalen Ausbildungsniveau beschäftigt. Vor allem Frauen sind davon betroffen und bleiben in der Folge häufig von Weiterbildung ausgeschlossen. Im Mittelpunkt des neu entwickelten Lernarrangements „Lernforum“ stehen daher prekär bzw. dequalifiziert beschäftigte Frauen.

Mit dieser Modellbeschreibung stellen wir unsere Erfahrungen in der Planung und Umsetzung eines Lernarrangements für dequalifiziert bzw. prekär beschäftigte Frauen zur Verfügung. Es richtet sich an Planende und Durchführende in der Erwachsenenbildung, die neue Lernformen für bildungsbenachteiligte Menschen anbieten und umsetzen wollen.

Der erste Teil der Modellbeschreibung umreißt die arbeitsmarkt- und bildungspolitische Situation unserer Zielgruppe.

Darauf folgend beschreiben wir das didaktische Modell des Lernarrangements, wie wir es im Rahmen von learn forever für die Planung von Lernangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen nutzen.

Im Anschluss daran stellen wir unser Praxisbeispiel „Lernforum“ vor. Dieses Lernarrangement wurde speziell für prekär bzw. dequalifiziert beschäftigte Frauen entwickelt und erprobt. Den Abschluss bilden Erfolgsfaktoren und Ergebnisse des Lernarrangements.

2. FRAUEN IN PREKÄREN ARBEITS- VERHÄLTNISSEN UND FRAUEN, DIE DEQUALIFIZIERT BESCHÄFTIGT SIND

Aktuelle Trends am Arbeitsmarkt zeichnen ein deutliches Bild: Immer mehr Menschen befinden sich in unsicheren Dienstverhältnissen, sind unfreiwillig teilzeitbeschäftigt, haben mehrere Dienstverhältnisse, sind scheinselfständig oder haben kurze, befristete Dienstverhältnisse.

Diese Entwicklungen werden als Prekarisierung von Arbeit bezeichnet und zeigen sich in unterschiedlichen Dimensionen:

- nicht existenzsichernde Entlohnung,
- mangelnder sozialer Schutz im Fall von Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Alter,
- mangelnde oder keine Mitsprachemöglichkeit im Arbeitsprozess (z.B. Arbeitszeit, Gestaltungsmöglichkeiten, Weiterbildung) und
- Verlust von längerfristigen beruflichen Perspektiven (unkalkulierbare Beschäftigungsdauer, keine Weiterbildungsmöglichkeiten, geringe Karrierechancen).

Meist wirken mehrere dieser Dimensionen zusammen und potenzieren sich dadurch.

Besonders Frauen sind davon betroffen. Aus unterschiedlichsten Gründen finden sie sich in prekären Dienstverhältnissen wieder. Der „Einstieg“ in prekäre Beschäftigungsverhältnisse geht oft schleichend vor sich. Eine Berufsunterbrechung ist häufig Ausgangspunkt dafür. Der Wiedereinstieg ins Berufsleben gelingt nur bedingt, als „Übergangslösung“ werden Kompromisse eingegangen, die dann dauerhaft bleiben. Eine Veränderung der Situation ist während der prekären Beschäftigung aus eigener Kraftanstrengung oft nicht möglich.

Erst eine Kündigung des Dienstverhältnisses könnte Zeit und Energie schaffen, um sich beruflich

umzuorientieren und neue Perspektiven zu entwickeln. Das Risiko „nichts Besseres zu finden“ ist aber meist zu hoch. Darüber hinaus reicht das Arbeitslosengeld selten zur Existenzsicherung.

Ähnlich funktioniert die „Dequalifizierungsspirale“: Um nach der Ausbildung schnell einen Job zu finden oder mehr zu verdienen, arbeiten junge Frauen in der Produktionsindustrie als Hilfskräfte. Ihren erlernten Beruf üben sie nicht aus, nach einigen Jahren können sie auf ihre Qualifikation nicht mehr zurückgreifen, da sie nicht mehr aktuell oder keine praktische Berufserfahrung vorhanden ist. Auch Wiedereinsteigerinnen sind besonders betroffen. Um überhaupt Arbeit zu finden oder zeitlich flexibel zu bleiben, gehen sie Kompromisse hinsichtlich einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung ein. Eine spätere berufliche Veränderung gelingt nur wenigen Frauen.

Was prekär und dequalifiziert beschäftigte Frauen verbindet, ist der Mangel an Weiterbildungsmöglichkeiten. Sie sind nicht in betriebliche Weiterbildungsprogramme eingebunden und haben auch keinen Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten des AMS. Diese beiden wichtigsten Qualifizierungsschienen für Erwachsene können daher von den Frauen nicht genutzt werden. Sie sind auf selbstfinanzierte Weiterbildungsmöglichkeiten beschränkt, fühlen sich von den Angeboten jedoch in den meisten Fällen nicht angesprochen, finden auch keinen Zugang dazu und können sich diese meist nicht leisten. Prekäre Dienstverhältnisse bieten eine äußerst schlechte Ausgangssituation für Weiterbildung, obwohl Bildung gerade in dieser Situation eine Chance wäre, der Spirale von Dequalifizierung und Perspektivenlosigkeit zu entkommen.

Die Entwicklungspartnerschaft learn forever entwickelt und erprobt Modelle für Lernangebote für bildungsbenachteiligte Frauen. Mit dem „Lernforum“ haben wir ein Lernarrangement entwickelt, das sich an die Zielgruppe der prekär und dequalifiziert beschäftigten Frauen richtet.

Zielgruppengerechte Bildungsangebote, die auf die Interessen und Rahmenbedingungen der Teilnehmerinnen eingehen und emanzipatorische Prozesse initiieren, ermöglichen es, dass Handlungsspielräume erweitert werden und sich neue Perspektiven auftun.

Weiterbildung löst nicht die Problematik um Prekarität in unserer Gesellschaft, kann jedoch für einzelne Frauen ein Impuls zur Veränderung sein.

3. LERNEN IN EINEM LERNARRANGEMENT

Menschen werden in unserer Wissensgesellschaft mit immer mehr Informationen konfrontiert. Die Herausforderung der Zukunft und auch schon der Gegenwart besteht darin, aus Informationen individuell bedeutungsvolles Wissen zu generieren. Angesichts der sich rasch verändernden Wissensstandards sind die Inhalte – also was gelernt wird – zwar wichtig, jedoch austauschbar und individuell sehr unterschiedlich.

Der Schwerpunkt in der Weiterbildung muss sich daher auf die Vermittlung von Methoden und Techniken zur Erschließung neuen Wissens verschieben. Das „Wie“ wird künftig anstelle des „Was“ treten. Lebensbegleitendes Lernen wird zunehmend zu einer kontinuierlichen Herausforderung und Teil des Alltags.

Für die Weiterbildung bedeuten diese Entwicklungen eine veränderte Methodik und Didaktik. Zunehmende Autonomie und selbstgesteuerte Wissensaneignung verlangen von den Lernenden erhöhte Eigenverantwortung und Fähigkeiten zur Durchführung selbstgesteuerter Lernprozesse. Die Fokussierung auf die Lernenden bedeutet, dass sich Lehrende zu BegleiterInnen, UnterstützerInnen und ModeratorInnen von Lernprozessen entwickeln. Die Bildungsorganisationen sind gefordert, Rahmenbedingungen und Ressourcen bereitzustellen, die den Lernenden unterschiedliche Lernwege ermöglichen.

Auf Basis dieser Überlegungen betonen wir von learn forever in unseren Aktivitäten folgende Elemente von Lernkulturen:

- die zentrale Positionierung der Lernenden und deren aktive Mitgestaltung im Hinblick auf künftige selbstgesteuerte Lernprozesse,
- die Nutzung von IKT (Informations- und Kommunikationstechnologien) als Lernmedien und
- den kompetenzbasierten und -erweiternden Ansatz der Weiterbildung im Hinblick auf Lernmotivation.

Im Rahmen der Aktivitäten von learn forever werden die TeilnehmerInnen als ExpertInnen ihrer Lebens- und Lernsituationen positioniert. Daraus resultieren Lernangebote, die bei den Rahmenbedingungen und Bedürfnissen der Frauen ansetzen und individuelle Lernwege ermöglichen. Mit der Planung eines Lernangebotes als Lernarrangement ist es möglich, diesem Anspruch gerecht zu werden. Für die Entwicklung des Lernarrangements haben wir uns am Verständnis von Kerres und Palank orientiert. Nach Kerres¹ bestehen Lernarrangements „aus verschiedenen Lernangeboten und lernförderlichen Maßnahmen personeller wie (infra-) struktureller Art. Diese sollten in ihrer Anlage unterschiedliche Lernerfahrungen ermöglichen und unterschiedlichen Lernbedürfnissen entsprechen.“ Palank charakterisiert Lernarrangements als „den Umständen angepasste Ensembles von Lernumgebungen“² und beschreibt das Lernarrangement als ein didaktisches Modell, das unter besonderer Berücksichtigung von Zielen, Bedürfnissen und Möglichkeiten aus einem Zusammenwirken von Lernräumen und Lernumgebungen besteht. Lernumgebungen bezeichnen die Möglichkeiten, eine Lernsituation zu gestalten. Im Unterschied zu didaktisch vorbereiteten und durchgeführten

Lerneinheiten stehen im Lernarrangement vielfältige Lernmöglichkeiten wie kooperative Lernformen, Selbststudium, computerunterstützte Lernphasen sowie instruierende Präsenzphasen zur Auswahl. Die Lerninhalte werden in unterschiedlichen Medien angeboten. Dadurch ist es möglich, die Bedürfnisse, Interessen und Ziele der Lernenden besonders zu berücksichtigen. Die Lernenden setzen sich aktiv mit den Lerninhalten auseinander, sie steuern ihre Lernprozesse durch die Wahl der entsprechenden Lernsituationen. Lernarrangements unterstützen Lernende in der Entwicklung von selbstgesteuerten Lernprozessen.

Die Möglichkeiten eines Lernarrangements:

- **Zeitliche und räumliche Flexibilität**
Durch flexible Lernzeiten und ortsunabhängige Wissensaneignung lässt sich Weiterbildung mit den Lebenswelten der Lernenden vereinbaren.
- **Individuelle Schwerpunkt- und Zielsetzung**
Die Lernenden setzen sowohl inhaltlich als auch methodisch (Selbstlernen, kooperatives Lernen mit Medien nach Wahl) ihre individuellen Lernziele um.
- **Lernen im individuellen Lerntempo**

Im Folgenden werden die Elemente der im Rahmen von learn forever entwickelten Lernarrangements näher beschrieben.³

Lernarrangement						
Startprofil	Lernprozess	Lernräume	Lernumgebungen/ Lernsettings			Methoden
		Disposition	örtlich	zeitlich	personell	
Aneignung						
Vertiefung						
Bewährung		instrumental				
Zielprofil						

3.1. Startprofil

Besondere Bedeutung in einem kompetenzbasierten Lernangebot kommt der Auseinandersetzung mit der Ausgangssituation der Lernenden zu. Eine genaue Analyse der Vorkenntnisse, der (Lern-) Erfahrungen, der Motivation zur Teilnahme und der Rahmenbedingungen der Lernenden ist ganz wesentlich zur Bestimmung der Lernvoraussetzungen und Festlegung einer groben Zielrichtung. Das Startprofil ist eine Momentaufnahme und gilt nur für die erste Phase des Lernarrangements.

3.2. Zielprofil

Das Zielprofil beschreibt Fähigkeiten und Wissen, über die die Teilnehmenden am Ende der Weiterbildung verfügen sollen bzw. wollen. Es steht in engem Zusammenhang mit der Analyse des Startprofils. Die Gestaltung des Lernarrangements wird auf die Ziele der Lernenden abgestimmt. Während des Lernprozesses werden die Ziele immer wieder

¹ Kerres, Michael: Multimediale und telemediale Lernumgebungen. Konzeption und Entwicklung. Zweite vollständig überarbeitete Auflage. München, Wien: Oldenbourg Verlag 2001

² online unter, Laschtuwka, Birgitt (2003), Das Lernarrangement, Hagenberg, <http://www.birgitt.org/docs/paper/Lernarrangement.pdf>, Stand: 27.10.2009

³ Eine Beschreibung der Hintergründe zur Entwicklung und Umsetzung von Lernarrangements in learn forever ist unter „Lernprozesse neu gestalten“, online unter <http://www.learnforever.at>, nachzulesen. Stand: 28.10.2009

reflektiert, bei Bedarf adaptiert und möglicherweise auch neu formuliert. Die individuelle Kompetenzentwicklung der Lernenden initiiert diesen Prozess.

3.3. Lernumgebungen/Lernsettings

Lernumgebungen oder Lernsettings bezeichnen die Möglichkeiten, eine Lernsituation zu gestalten. Es wird unterschieden zwischen örtlichen, zeitlichen, personellen und instrumentalen Lernumgebungen. **Örtliche Settings** sind mögliche Lernorte wie die Erwachsenenbildungseinrichtung, zu Hause, der Arbeitsplatz oder das Internet.

Das **zeitliche Setting** bezieht sich darauf, ob Lerneinheiten zeitlich fixiert (Präsenzphasen in der Erwachsenenbildungseinrichtung, Austausch in einem Internetforum) oder frei einteilbar durch die Lernenden sind.

Personelles Setting bezeichnet die personelle Zusammensetzung einer Lerneinheit. Mögliche Settings sind individuelles Lernen in Einzelarbeit, kooperatives Lernen zu zweit als Lerntandem, in der Klein- und Großgruppe, mit Unterstützung von FachtutorInnen, LernprozessmoderatorInnen oder Peers.

Das **instrumentale Setting** steht für die notwendigen Ressourcen einer Lernsituation. Dazu zählen Gruppenräume und deren Ausstattung, PCs und Lernsoftware, Arbeitsblätter, Bücher, Internetzugang, Laptop und (Lern)-Software für das Lernen zu Hause, Pausenräume, Tische und Stühle für Gruppenphasen und Einzelarbeit usw.

3.4. LernprozessmoderatorInnen

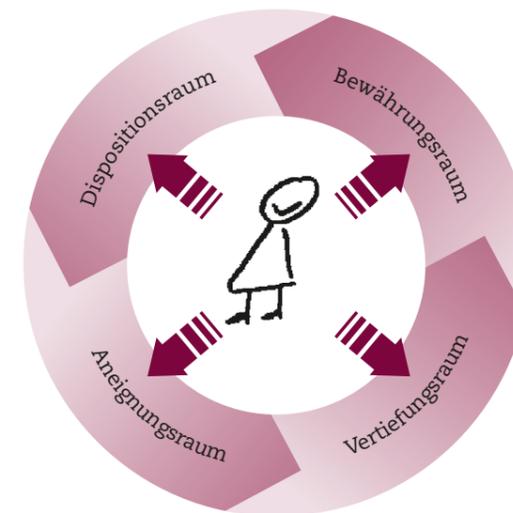
Eine zentrale Rolle in den Lernangeboten von learn forever nehmen die LernprozessmoderatorInnen ein. Sie unterstützen die Lernenden in ihrer individuellen Kompetenzentwicklung und ermöglichen Lernprozesse, die auf eine zunehmende Selbststeuerung abzielen. Sie sorgen für entsprechende Ressourcen, stellen Informationen bereit, bereiten Lernunterlagen vor, bieten Medien und Lernmaterialien an, entwickeln und adaptieren Methoden und agieren bei Bedarf als FachtutorInnen. Sie legen Lernumgebungen und -methoden in Abstimmung mit den Zielsetzungen des Lernarrangements fest. Die LernprozessmoderatorInnen treten im Lernprozess zugunsten der Lernenden zurück. Im Zusammenhang mit diesem veränderten Rollenbild wird auch von Ermöglichungskompetenz gesprochen. Darunter versteht man die Kompetenz, für die jeweilige Zielgruppe eine adäquate Lernsituation zu schaffen (im Gegensatz zur methodisch-didaktischen Kompetenz von Lehrenden).

Den LernprozessmoderatorInnen kommt eine wesentliche Rolle bei der Steigerung der Motivation der Lernenden zu, indem sie

- in der Vor- und Aufbereitung der Lerninhalte auf die Interessen und persönlichen Anknüpfungspunkte der Teilnehmenden Bezug nehmen,
- Materialien und Methoden in Abstimmung auf die Lernenden vorbereiten,
- eine angenehme Lernatmosphäre schaffen,
- durch die Wahl von handlungsorientierten Lernmöglichkeiten auf die Bedürfnisse der Gruppe eingehen und
- Aktivitäten zur Steigerung der Konzentration und Entspannung vorschlagen, die die Lernenden in der Folge selbstständig in ihre Lernabläufe integrieren können.

3.5. Lernräume

Die Lernphasen eines Lernprozesses werden im Lernarrangement als Lernräume bezeichnet. Lernräume betonen die aktive Rolle der Lernenden. Sie wechseln zunehmend eigenverantwortlich die Lernräume und bestimmen abhängig von ihren Voraussetzungen und Lernzielen ihre jeweilige Verweildauer in den einzelnen Lernräumen.



Der **Dispositionsraum** ist in einem Lernarrangement von zentraler Bedeutung. Hier erfolgt die Vorbereitung auf die nachfolgende Wissensaneignung und den Kompetenzaufbau. Die Bearbeitung von Lernerfahrungen und Lernstrategien und die Auseinandersetzung mit Potenzialen und Kompetenzen fallen in den Dispositionsraum. Das Bewusstsein um eigene Stärken und Fähigkeiten ist im Sinne der Selbstwirksamkeitsüberzeugung und somit der Entwicklung von Lernmotivation von besonderer Bedeutung für den weiteren Lernverlauf.

Im **Aneignungsraum** erfolgt die aktive Auseinandersetzung mit neuen Lerninhalten. Die im Dispositionsraum erarbeiteten Lernstrategien und -techniken werden hier zum Wissenserwerb eingesetzt.

Im **Vertiefungsraum** wird das Gelernte geübt, wiederholt und vertieft sowie in unterschiedliche Kontexte übertragen.

Im **Bewährungsraum** schließlich werden neu erworbenes Wissen und Fähigkeiten durch Selbstüberprüfung, Testaufgaben, Lernzielkontrollen, Präsentationen oder Ähnliches einer Bewährung unterzogen.

3.6. Methoden

Die gezielte Auswahl von Methoden ermöglicht eine zunehmend aktive Beteiligung und damit zunehmende Selbststeuerung der Lernenden. Die Auswahl der Methoden richtet sich nach den Vorkenntnissen, Interessen und Zielen der Teilnehmenden und liegt in der Verantwortung der LernprozessmoderatorInnen.

4. DURCHGEFÜHRTE LERNARRANGEMENTS IM RAHMEN VON LEARN FOREVER

Im Rahmen von learn forever I wurde von der Frauenstiftung Steyr und nowa Netzwerk für Berufsausbildung auf Basis des didaktischen Modells des Lernarrangements das Lernarrangement „Lernen gestalten“⁴ für die Zielgruppe bildungsbenachteiligter Frauen entwickelt und mehrfach erfolgreich umgesetzt. Für die Zielgruppe prekär bzw. dequalifiziert beschäftigter Frauen wurde das Lernarrangement „Lernforum“ entwickelt und durchgeführt.

Vorrangiges Ziel der Lernangebote von learn forever ist es, das Thema Lernen im Alltag von bildungsbenachteiligten Frauen wieder oder überhaupt denkbar zu machen, die Teilnehmerinnen in ihrem Selbstverständnis als Lernende zu stärken und zu weiterem Lernen zu motivieren und so die persönlichen und beruflichen Handlungsspielräume der Frauen zu erweitern.

Die entwickelten Lernarrangements zielen unter Einbeziehung Neuer Medien auf die Förderung von Lernkompetenzen für die Durchführung zunehmend selbstgesteuerter Lernprozesse ab.

Im Einzelnen bedeutet dies,

- Frauen der Zielgruppe in ihrem Lebensalltag anzusprechen,
- sie für Lernen zu interessieren und zu motivieren,
- Potenziale und Kompetenzen bewusst zu machen, diese im Lernprozess einzusetzen und zu erweitern,
- eigene Lernstrategien zu reflektieren und auszubauen,

- die individuelle IKT-Kompetenz zu erhöhen und
- PC und Internet als Lernwerkzeuge und Kommunikationsinstrumente nutzen zu können.

⁴ online unter „Lernprozesse neu gestalten“, <http://www.learnforever.at>, Stand: 28.10.2009

5. DAS PRAXISBEISPIEL „LERNFORUM“

Im Zuge der Umsetzung von Lernangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen hat sich gezeigt, dass vor allem prekär beschäftigte Frauen kaum Zugang zu Weiterbildung haben. Prekäre Dienstverhältnisse führen dazu, dass die Beschäftigten

- äußerst schwer erreichbar sind (zeitliche Dimension der prekär oder dequalifiziert beschäftigten Frauen),
- von der betrieblichen Weiterbildung ausgeschlossen bleiben und
- auch von Seiten des AMS keinen Zugang zu Weiterbildung haben.

Durch den Titel „Lernforum“ soll zum Ausdruck kommen, dass das Lernangebot ein Treffpunkt für Lernende ist, der die Möglichkeit bietet, individuelle Lernziele umzusetzen. Die Frauenstiftung Steyr hat vor Festlegung des Titels eine Umfrage unter aktuell anwesenden Teilnehmerinnen verschiedener Kursangebote durchgeführt und die Bezeichnung wurde durchwegs positiv aufgenommen.

Die zentrale Positionierung der Lernenden im Lernprozess und die besondere Berücksichtigung der Kompetenzentwicklung bilden die Basis des Lernarrangements. Lernen im Lernarrangement „Lernforum“ zielt auf einen Kompetenzaufbau auf mehreren Ebenen ab: neben fachlichem Wissen erweitern die Teilnehmerinnen im Lernprozess methodische, personale und soziale Kompetenzen, um diese dann beruflich und persönlich zu nutzen. Das Lernarrangement „Lernforum“ bietet vielfältige Lernumgebungen für unterschiedliche Lebenswelten der Teilnehmerinnen. Frauen mit unterschiedlichen Vorkenntnissen und Zielen können so in der Gruppe unter Nutzung verschiedener Medien individuelle Lernziele verfolgen. Die besonderen Anliegen der Zielgruppe prekär bzw. dequalifiziert

beschäftigter Frauen machen zudem die Einbindung von beruflichen Themen notwendig. Eine ganz besondere Herausforderung in der Gestaltung dieses Lernangebots liegt im zeitlichen Aspekt. Die sehr unterschiedlichen und flexiblen Arbeitszeiten der Frauen müssen in der zeitlichen Organisation des Lernarrangements berücksichtigt werden.

5.1. Erreichung der Zielgruppe

Das Lernangebot „Lernforum“ richtete sich an prekär bzw. dequalifiziert beschäftigte Frauen. Im Kontext von learn forever mit dem Fokus auf bildungsbenachteiligte Frauen ergaben sich folgende Zielgruppenkriterien:

- Pflichtschule oder Lehre als höchste abgeschlossene formale Ausbildung,
- keine Weiterbildungsbeteiligung in den letzten zwei Jahren,
- aufrechtes prekäres oder dequalifiziertes Dienstverhältnis,
- Motivation zur Veränderung der momentanen Situation.

Die Aktivitäten der Frauenstiftung Steyr konzentrierten sich auf dequalifiziert beschäftigte Frauen, die von nowa Graz auf prekär beschäftigte Frauen. Einen ersten Schritt der Zielgruppenreicherung stellten Recherchen zur Schärfung des Bildes der Zielgruppe und deren aktueller Situation am Arbeitsmarkt dar.

Anschließend wurden folgende Wege des Bildungsmarketings genutzt:

■ Interviews mit MultiplikatorInnen

Es wurden Gespräche mit VertreterInnen des ÖGB, der AK, der KAB (Katholische ArbeitnehmerInnenbewegung), mit MitarbeiterInnen von Frauenorganisationen, des AMS, der Caritas und mit BetriebsrätInnen geführt. Die MultiplikatorInnen wurden zu ihrer Einschätzung der Situation von prekär und dequalifiziert beschäftigten Frauen, der Veränderungsmotivation der betroffenen Frauen sowie deren Zugängen zu Weiterbildung und möglichen Weiterbildungswünschen befragt. An die befragten MultiplikatorInnen wurde ein Informationsblatt zur Weitergabe an betroffene Frauen verteilt. Die MultiplikatorInnenkontakte wurden auch genutzt, um learn forever als Expertinnennetzwerk für die Anliegen bildungsbenachteiligter Frauen in Hinblick auf eine längerfristige Zusammenarbeit zu positionieren. Diese Gespräche ergaben, dass die Zielgruppe nicht organisiert und daher schwer erreichbar ist. Es ist vor allem der Dienstleistungsbereich von Prekarität aber auch Dequalifizierung betroffen.

■ Gruppendiskussionen mit prekär und dequalifiziert beschäftigten Frauen

Die Teilnehmerinnenorientierung und die zentrale Positionierung von bildungsbenachteiligten Frauen sind besondere Anliegen in allen Aktivitäten von learn forever. Entsprechend dieser Grundposition wurden prekär und dequalifiziert beschäftigte Frauen in Gruppendiskussionen zu ihrer beruflichen Situation und ihren Weiterbildungswünschen und -möglichkeiten befragt. Die Teilnehmerinnen der Gruppendiskussionen konnten durch MultiplikatorInnenkontakte und Aushängen von Informationsfoldern in diversen Einrichtungen gewonnen

werden. Die Frauen haben anschließend Informationen über das geplante Lernangebot in ihrem persönlichen Umkreis verbreitet.

■ Medien- und Öffentlichkeitsarbeit

Alle Informationsmaterialien wurden unter Berücksichtigung von milieuspezifischen Kriterien des Bildungsmarketings erstellt. Es wurden kurze klare Sätze verwendet, die Auswahl des Bildmaterials orientierte sich an den Lebenswelten der Frauen.

■ Erstellung von Informationsmaterialien

Zur Zielgruppenerreichung wurden Folder für MultiplikatorInnen und Interessentinnen erstellt. Diese wurden in der Frauenstiftung Steyr und bei nowa aufgelegt und an Kursteilnehmerinnen verteilt sowie an lokale MultiplikatorInnen weitergegeben. Zusätzlich wurden Plakate erstellt und in Kombination mit den Foldern in Einkaufszentren und Pfarren ausgehängt.

■ Einbeziehung ehemaliger Teilnehmerinnen

Informationsfolder wurden an ehemalige Teilnehmerinnen von learn forever per Post oder persönlich mit der Bitte um Weiterleitung an Interessentinnen verteilt.

■ Inserate und redaktionelle Beiträge

Für die Veröffentlichung in regionalen Printmedien wurden Inserate geschaltet, Presseaussendungen und redaktionelle Beiträge erstellt und veröffentlicht.

■ Telefonischer Erstkontakt

Interessentinnen wurden telefonisch über das Projekt und die Zugangskriterien informiert und konnten sich zur Teilnahme an einer aktivierenden Informationsveranstaltung anmelden. Erwies sich das Lernangebot als nicht passend für die

Anruferin, wurden ihr nach Möglichkeit andere Weiterbildungsmöglichkeiten genannt.

■ Aktivierende Informationsveranstaltungen und Auswahl

Die Durchführung von aktivierenden Informationsveranstaltungen hat sich bereits vielfach im Rahmen von learn forever bewährt. Die Veranstaltungen stehen unter dem Motto „Informieren und Ausprobieren“. Ziele, Anforderungen, mögliche Ergebnisse des Lernangebots und praktischer Nutzen werden mit konkretem Bezug zu den Lebenswelten der Teilnehmerinnen vorgestellt. Zusätzlich bekommen die Interessentinnen Einblick in mögliche Inhalte, die Arbeitsweise und Methoden des Lernarrangements. Dazu werden beispielsweise Arbeiten mit Lernsoftware, Erarbeiten einer Merktechnik in der Gruppe oder eine erste Auseinandersetzung mit eigenen Fähigkeiten angeboten. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen bestätigen, durch die aktivierenden Informationsveranstaltungen eine gute Entscheidungsgrundlage für die Teilnahme erhalten zu haben.

5.2. Auswahl der Teilnehmerinnen

Ergebnisse der Öffentlichkeitsarbeit und weitere Vorgehensweise

Die Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit zeigten reges Interesse am geplanten Lernangebot. Sowohl von den MultiplikatorInnen als auch von ehemaligen Teilnehmerinnen meldeten sich Interessentinnen. Die meisten Rückmeldungen kamen durch die Artikel und Inserate in den Printmedien. In den verbreiteten Informationsmaterialien wurden interessierte Frauen aufgefordert, sich telefonisch näher über das Lernangebot zu informieren. Diese Vorgehensweise war notwendig, weil sich

erfahrungsgemäß auch Frauen von den Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit angesprochen fühlen, die nicht der Zielgruppe von learn forever entsprechen.

Auswahlkriterien

Auswahlkriterien für die Teilnahme am Lernarrangement „Lernforum“ waren ein niedriger formaler Bildungsabschluss (Pflichtschule, Mittlere Schule, Lehre), keine Weiterbildungsbeteiligung in den letzten zwei Jahren sowie ein aufrechtes prekäres Dienstverhältnis. Zusätzlich wurde vorausgesetzt, dass die Interessentinnen ihre momentane (berufliche) Situation verändern wollten und bereit waren, sich mit neuen Lernformen zur Erreichung individueller Lernziele auseinanderzusetzen.

Das **Auswahlverfahren** umfasste folgende Instrumente:

- Teilnahme an den aktivierenden Informationsveranstaltungen
- Kontaktbögen
- Auswahlgespräche

Die Teilnehmerinnen der Informationsveranstaltungen füllten Kontaktbögen mit folgenden Angaben aus:

- persönliche Daten
- Ausbildung
- berufliche Situation
- Veränderungsmotivation
- Weiterbildungen
- EDV-Kenntnisse und Zugang zu PC und Internet
- mögliche Kurszeiten
- Motivation zur Teilnahme am „Lernforum“

Bei Bedarf wurden zusätzlich Auswahlgespräche geführt. Sie dienten vorrangig dazu,

Lernerfahrungen, Vorkenntnisse, Veränderungsmotivation und Ziele zu klären.

In der von Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung durchgeführten Evaluierung wurden von den Teilnehmerinnen folgende Motive für die Teilnahme genannt: Im Vordergrund stand bei allen Teilnehmerinnen ein besserer Umgang mit dem Computer und die Hoffnung durch das „Lernforum“ ihre Stärken kennen zu lernen. Darüber hinaus wollten die Befragten erfahren, wie sie am besten lernen und ihre Lernziele optimal erreichen können. Auch die Verbesserung der beruflichen Situation und die Möglichkeit sich neu zu orientieren spielten bei der Entscheidung das „Lernforum“ zu besuchen eine Rolle.⁵

Als Ergebnis der Auswahl wurden von der Frauengruppe Steyr acht dequalifiziert beschäftigte Frauen und von nowa Graz neun Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen zur Teilnahme am „Lernforum“ ausgewählt.

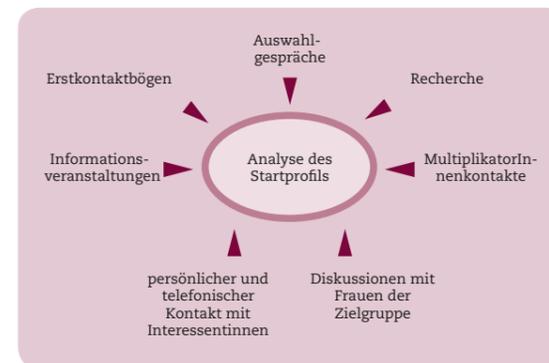
5.3. Analyse des Startprofils

Zentrales Element bei der Planung des Lernarrangements ist die intensive Auseinandersetzung mit der Ausgangssituation der Teilnehmerinnen. Die Analyse des Startprofils setzte ein mit der Recherche zu den Arbeitsbedingungen der Zielgruppe, umfasste die Ergebnisse der Gespräche mit MultiplikatorInnen und Frauen der Zielgruppe, telefonische Erstkontakte mit Interessentinnen im Rahmen der Zielgruppenerreichung sowie schließlich den direkten Kontakt mit den Interessentinnen in

den aktivierenden Informationsveranstaltungen und Auswahlgesprächen. Dieser Prozess präziserte Schritt für Schritt die Voraussetzungen und Ziele der Teilnehmerinnen.

Folgende Fragestellungen wurden in diesem Prozess geklärt:

- Welche Kompetenzen können bei den Teilnehmerinnen vorausgesetzt werden,
- welche (Lern-)Erfahrungen und welches Vorwissen bringen sie mit,
- was ist ihre Motivation zur Teilnahme am Lernangebot,
- was sind ihre Ziele und
- wo liegen die Interessen der Teilnehmerinnen?



■ Alter der Teilnehmerinnen

Das durchschnittliche Alter der Teilnehmerinnen in Steyr lag bei 39 Jahren, die Teilnehmerinnen bei nowa in Graz waren durchschnittlich 41 Jahre alt.

■ Ausbildung der Teilnehmerinnen

Eine der insgesamt 17 Frauen hatte keinen Pflichtschulabschluss, vier hatten die Pflichtschule, vier

eine mittlere Schule abgeschlossen, acht Frauen hatten eine Lehre absolviert.

■ Arbeitssituation

Dequalifiziert beschäftigte Frauen Steyr:

Zwei der acht Frauen waren als Produktionsmitarbeiterinnen im Schichtbetrieb tätig, zwei Frauen arbeiteten als Regalbetreuerinnen, eine als Küchenhilfskraft, eine als landwirtschaftliche Hilfskraft, eine als Tagesmutter und eine Frau arbeitete in einer Telefonzentrale.

Prekär beschäftigte Frauen Graz:

Acht der neun Frauen waren im Dienstleistungsbereich beschäftigt. Zwei Frauen arbeiteten in der Reinigung, zwei in einem Cafe, eine als Buffetkraft, eine als Hilfskraft in einem SeniorInnenheim, eine als Promoterin und eine als Regalbetreuerin. Die neunte Teilnehmerin war in ihrem erlernten Beruf als Schneiderin tätig.

Die wöchentlichen Arbeitsstunden lagen zwischen 7,5 und 40 Stunden.

10 der insgesamt 17 Frauen hatten Betreuungspflichten für Kinder unter 14 Jahren.

■ Arbeitszufriedenheit und Veränderungsmotivation

Ihre Arbeitszufriedenheit bezeichneten vier der dequalifiziert und sieben der prekär beschäftigten Frauen als „niedrig“. Die restlichen Teilnehmerinnen gaben eine mittlere Arbeitszufriedenheit an. Alle Teilnehmerinnen wollten ihre momentane berufliche Situation verändern. Als Gründe für die Teilnahme am „Lernforum“ gaben die Interessentinnen an:

- Berufliche Situation verändern/verbessern,
- EDV-Kenntnisse erwerben oder verbessern,
- Selbstwertgefühl steigern,
- Ängste überwinden,
- Klarheit über Perspektiven erlangen,
- Unterstützung und Begleitung auf dem Weg der Veränderung nutzen.

Im Folgenden Auszüge aus den Kontaktbögen:

Dequalifiziert beschäftigte Frauen Steyr:

„Ich möchte mich weiterbilden und mehr über meine Stärken erfahren“, „ich will etwas an meiner derzeitigen beruflichen Situation ändern und bin mir über meine Stärken und Ziele nicht im Klaren“, „ich möchte meine berufliche Situation verbessern“, „ohne Weiter- und Ausbildung ist keine Veränderung möglich“, „berufliche Verbesserung und EDV-Kenntnisse erwerben“, „EDV-Kenntnisse erwerben und beruflich nutzen“, „Sicherheit am PC und Einstieg in einen interessanten Beruf“.

Prekär beschäftigte Frauen Graz:

„Kontakt mit anderen Frauen, die mehr aus ihrem Leben machen möchten“, „einfach besser mit dem Computer umzugehen, Ängste überwinden lernen, mir wieder was zutrauen“, „Klarheit über Zukunftsperspektiven“, „ich möchte wieder etwas mit meinem Kopf tun, meinem Arbeitgeber zeigen, dass ich noch mehr kann“, „möchte einen Neustart machen, bin in meinem Beruf nicht mehr zufrieden, würde mich gerne verändern, mein Ziel weiß ich leider noch nicht“.

Ein häufiger Hinderungsgrund zur Teilnahme an Weiterbildung lag in den flexiblen Arbeitszeiten der Frauen. Frauen mit wöchentlich oder monatlich wechselnden Dienstplänen können an keinem längerfristigen Weiterbildungsangebot teilnehmen. Es war uns daher ein besonderes Anliegen, den Zeitfaktor nicht zum Ausschließungsgrund für die Teilnahme am „Lernforum“ von learn forever werden zu lassen.

⁵ Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung: Evaluierung der Pilotierung des Modells Lernen mit dequalifiziert und prekär beschäftigten Frauen, Stand: August 2009

■ EDV-Vorkenntnisse

Die Erhebung der EDV-Vorkenntnisse war für die Planung des Lernangebotes insofern von Bedeutung, als die Frauen ihre individuellen Lernziele auch durch die Nutzung von IKT als Lernwerkzeug erreichen sollten. Voraussetzung dafür waren folgende Kenntnisse:

- Bedienung von Maus und Tastatur
- Kenntnis grundlegender Elemente der Windows-Oberfläche
- Positionierung von Cursor, Entfernen von Zeichen
- Programme öffnen und schließen
- Webadresse in einen Browser eingeben
- Navigieren im Internet

Sechs der Teilnehmerinnen hatten keine EDV-Kenntnisse, acht Grundlagenkenntnisse bzw. Internetkenntnisse, zwei Frauen hatten nur sehr geringe Kenntnisse (Bedienung von Maus und Tastatur) und eine Frau war sehr versiert im Umgang mit PC und Internet.

■ Lernerfahrungen

Bei den meisten Teilnehmerinnen lag die letzte Weiterbildung jahrelang zurück. Darüber hinaus waren die gemachten Lernerfahrungen häufig sehr negativ besetzt. Die aktuelle berufliche Situation drückte sich zusätzlich in großer Unsicherheit und sehr geringem Selbstvertrauen aus. Trotzdem wollten sich alle Frauen mit dem Thema Lernen auseinandersetzen und einen Neubeginn wagen. Bis auf eine Teilnehmerin bei nowa in Graz hatten die Frauen keine Erfahrung im Umgang mit Lernsoftware.

Übersicht der Teilnehmerinnen:

Dequalifiziert beschäftigte Frauen Steyr:

Teilnehmerin	Geburtsjahr	Ausbildung	Arbeitssituation	Arbeitsstunden/Woche	Arbeitszufriedenheit	Veränderungsmotivation	EDV-Kenntnisse	Zugang zu PC und Internet
A	1965	Mittlere Schule	Hilfskraft (Landwirtschaft)	20	mittel	ja	keine	ja
B	1960	Lehrabschluss - Handel	Regalbetreuerin	21,6	niedrig	ja	Internet	ja
C	1964	Lehrabschluss - Hotelassistentin	Regalbetreuerin	13,5	niedrig	ja	keine	jein
D	1970	Lehrabschluss - Handel	Reinigung	20	niedrig	ja	GL	jein
E	1983	Lehrabschluss - Friseurin	Produktion, Schicht, Leasing	40	mittel	ja	Internet	ja
F	1984	Ordinationsgehilfin	Produktion, Schicht, Leasing	40	niedrig	ja	Internet	nein
G	1968	Mittlere Schule	Telefonistin	25	mittel	ja	GL	jein
H	1964	Mittlere Schule	Tagesmutter	38	mittel	ja	keine	jein

Prekär beschäftigte Frauen Graz:

Teilnehmerin	Geburtsjahr	Ausbildung	Arbeitssituation	Arbeitsstunden/Woche	Arbeitszufriedenheit	Veränderungsmotivation	EDV-Kenntnisse	Zugang zu PC und Internet
A	1955	Mittlere Schule	Reinigung	20	niedrig	ja	keine	nein
B	1970	Lehrabschluss - Handel	Promotion	20	mittel	ja	GL	ja
C	1968	Lehrabschluss - Schneiderei	Schneiderei	40	mittel	ja	GL	ja
D	1971	Pflichtschule - Nicaragua	Regalbetreuerin	7,5	niedrig	ja	geringe	ja
E	1972	Lehrabschluss - Handel	Kellnerin Cafe	30	niedrig	ja	keine	ja
F	1968	Lehrabschluss - Friseurin	Kellnerin Cafe	35	niedrig	ja	geringe	ja
G	1978	Pflichtschule	Reinigung	40	niedrig	ja	GL	ja
H	1962	Pflichtschule	Büffetkraft	20	niedrig	ja	keine	nein
I	1965	Pflichtschule	Hilfskraft - Seniorenheim	20	niedrig	ja	gute	ja

*GL = Grundlagen

5.4. Zielprofil und Lerninhalte

Eine grobe Ausrichtung des Lernarrangements „Lernforum“ setzte bereits vor Auswahl der Teilnehmerinnen durch die Auseinandersetzung mit Prekarität und Dequalifizierung am Arbeitsmarkt und der Situation von bildungsbenachteiligten Frauen ein. Die Gespräche und Diskussionsrunden mit MultiplikatorInnen und Frauen aus der Zielgruppe lieferten dazu wichtige Rückmeldungen. Mögliche Lerninhalte wurden von den Befragten in den Bereichen EDV-Grundlagen, EDV-Vertiefung, Sprachen, berufliche Orientierung und Bewerbungsmanagement gesehen. Übereinstimmend wurden persönlichkeitsstärkende Inhalte genannt sowie Fachinhalte, die die betroffenen Frauen in ihrer ganz individuellen beruflichen Situation unterstützen und stärken sollten. Eine Multiplikatorin meinte, dass EDV ein guter Anknüpfungspunkt sei, um Frauen überhaupt für Weiterbildung zu gewinnen. Insgesamt ergab sich ein sehr inhomogenes Bild der Zielgruppe in Bezug auf Vorkenntnisse und Ziele.

Es zeigte sich, dass das Lernarrangement einen Rahmen bieten muss, in dem Frauen mit unterschiedlichen Lernerfahrungen und Vorkenntnissen individuelle Lernziele umsetzen und gleichzeitig vom Austausch in der Gruppe profitieren können.

Die Erweiterung von Lernkompetenz zur Durchführung selbstgesteuerter Lernprozesse und die Nutzung Neuer Medien sind Grundpositionen von learn forever. Das Lernarrangement „Lernforum“ zielte darauf ab, die Handlungsspielräume von prekär und dequalifiziert beschäftigten Frauen zu erweitern und ihre Teilhabe an der Wissensgesellschaft durch die Initiierung selbstgesteuerter Lernprozesse zu sichern.

Innerhalb des Lernarrangements „Lernforum“

bildete die Analyse der Startprofile die Grundlage für die Formulierung der Zielprofile. Diese zeigten, dass die Ziele der Frauen vor allem in einer Veränderung und Verbesserung ihrer derzeitigen Situation lagen. Zum Teil waren es sehr konkrete Berufsziele, die die Frauen mit Hilfe des „Lernforums“ umsetzen wollten, teils waren es vorrangig EDV-Kenntnisse, die die Frauen für ihr Weiterkommen als unbedingt notwendig erachteten. Auch der Wunsch, den Herausforderungen des Alltags mit mehr Selbstvertrauen zu begegnen, wurde von den Frauen mehrfach geäußert. Die Teilnehmerinnen hatten unterschiedlich konkrete Vorstellungen von den angestrebten Veränderungen ihrer momentanen Situation. Sie sahen aber in der Teilnahme am „Lernforum“ eine Möglichkeit, sich darüber Klarheit zu verschaffen und/oder ein konkretes Lernziel zu realisieren.

Anhand der Grundpositionierung von learn forever und der erhobenen Zielvorstellungen der Interessentinnen wurde das grobe Zielprofil und die inhaltliche Ausrichtung des „Lernforums“ entwickelt.

Ziele „Lernforum“:

- Bewusstsein um eigene Stärken und Fähigkeiten erhöhen
- Lernkompetenz erweitern
- Neue Medien als Lernwerkzeug nutzen
- Erkennen des individuellen Arbeitsmarktes
- Erweitern der individuellen IKT-Kompetenz
- Stärken der Selbstwirksamkeitsüberzeugung
- Entwickeln von Perspektiven zur Veränderung der beruflichen oder persönlichen Situation

Innerhalb dieser ersten Zielausrichtung entwickelten die Teilnehmerinnen im „Lernforum“ ihre individuellen Lernziele.

Es ergaben sich somit folgende inhaltliche Schwerpunkte:

- Potenzialanalyse
- Lernstrategien und Lerntechniken
- EDV-Grundlagen nach individuellem Bedarf
- Einschulung in die Nutzung von Lernsoftware und Lernplattform
- Zielarbeit (berufliche und/oder persönliche Ziele, Lernziele)
- Umsetzung individueller Lernziele mit tutorieller Unterstützung

In der Frauenstiftung Steyr wurde zudem ein Schwerpunkt auf berufliche Perspektivenentwicklung und Bewerbungsmanagement gelegt. Bei nowa in Graz wurden die Themen Kommunikation und Präsentation begleitend während des gesamten Lernprozesses bearbeitet.

5.5. Lernumgebungen

Folgende Lernumgebungen wurden nach Analyse der Startprofile für das „Lernforum“ festgelegt:

■ Zeitliches und örtliches Setting

Frauenstiftung Steyr:

In den Kontaktbögen wurden mögliche Kurszeiten der Teilnehmerinnen abgefragt und in der Folge versucht, diese auf einen Nenner zu bringen, was sich als ziemlich schwierig erwies. Schließlich kristallisierten sich nach mehrmaligen Rücksprachen mit den Teilnehmerinnen zwei Abendtermine pro Woche heraus: Dienstag und Donnerstag jeweils von 17:00 Uhr bis 20:00 Uhr. Da jedoch zwei der Teilnehmerinnen im Schichtbetrieb tätig waren, der wöchentlich wechselte, wurde alle zwei Wochen ein Ersatztermin am Mittwoch von 8:00 Uhr bis 12:00

Uhr angeboten. Frauen, die diesen Ersatztermin in Anspruch nahmen, lernten zusätzlich zwei Stunden selbstgesteuert zu Hause.

Dienstag	Donnerstag	jede zweite Woche zusätzlich
17:00 – 20:00	17:00 – 20:00	Mittwoch 8:00 – 12:00

Die wöchentliche Lernzeit wurde somit auf sechs Stunden Präsenzlernen in der Frauenstiftung Steyr festgelegt. Für freiwillige Lernzeiten zu Hause wurde den Teilnehmerinnen ein Leihlaptop zur Verfügung gestellt.

Dauer: 16 Wochen

nowa Graz:

Bereits nach den Informationsveranstaltungen zeichnete sich ab, dass es unmöglich sein wird, zwei Termine pro Woche zu finden, an denen alle Frauen teilnehmen können. Die Arbeitszeiten der Frauen bewegten sich zwischen 03:00 morgens und 19:00 abends.

Um eine zufriedenstellende Lösung für alle Teilnehmerinnen zu finden, wurde die Gruppe in eine Vormittags- und eine Nachmittagsgruppe geteilt. Zusätzlich wurden an fünf Samstagen Präsenzeinheiten für die ganze Gruppe festgelegt. Somit ergab sich folgende Einteilung für die Präsenzeinheiten:

	Anzahl Teilnehmerinnen
Dienstag, 09:30-13:00	4
Mittwoch, 16:30-20:00	5
5 Samstage, 10:00-16:00	9

Zusätzlich zu den Präsenzzeiten bei nowa lernten die Frauen selbstgesteuert zu Hause oder auch bei nowa, um eine durchschnittliche Lernzeit pro Woche von 6 Stunden zu erreichen. Für die Lernzeiten zu Hause bekamen die Frauen, die über keinen PC verfügten, einen Leihlaptop zur Verfügung gestellt.

Präsenzzeiten pro Teilnehmerin	71
Selbstgesteuertes Lernen zu Hause oder bei nowa	25

In einem Lernprotokoll vermerkten die Frauen ihre Selbstlernzeiten und bestätigten diese mit ihrer Unterschrift.

Dauer: 16 Wochen, davon eine Woche (Karwoche) frei

■ Personelles Setting

Die Lernprozessmoderatorin wirkte durch die Gestaltung der Lernumgebungen und -methoden direkt und indirekt auf den Kompetenzaufbau der Teilnehmerinnen. Der Wechsel zwischen Instruktionen- und Konstruktionsphasen wurde von den Inhalten, der Dynamik der Lerngruppe und dem Kompetenzaufbau der Teilnehmerinnen bestimmt. In der Anfangsphase des Lernarrangements waren kollektive Lernsettings in der Groß- und Kleingruppe vorherrschend. Sie ermöglichten ein gegenseitiges Kennenlernen der Teilnehmerinnen und den Aufbau einer Vertrauensbasis. Die selbständige Auseinandersetzung mit Lerninhalten in Einzelarbeiten oder im Tandem war von Beginn an Teil der Präsenzphasen und wurde mit zunehmendem Lernfortschritt der Teilnehmerinnen vorherrschendes Setting zur Umsetzung individueller Lernziele. Im Rahmen der Evaluierung, die von

Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung, am Ende des „Lernforums“ durchgeführt wurde, äußerten sich die Teilnehmerinnen über die Rolle der Lernprozessmoderatorin wie folgt: „Die Lernprozessmoderatorinnen gingen sowohl auf die Fragen der Teilnehmerinnen als auch auf deren Lerntyp ein und haben die Frauen zum Lernen motiviert. Sie haben die Teilnehmerinnen aber auch bei der Entwicklung von Zielen unterstützt und ihnen gezeigt, wie sie gut lernen können.“⁶

Zusätzlich lernten die Frauen zu Hause und teilten sich abhängig von ihren Rahmenbedingungen ihre Lernzeiten individuell ein. Zur begleitenden Unterstützung im Lernprozess und zur Zielerreichung nahmen die Teilnehmerinnen Einzelcoachings in Anspruch. Ziele, Möglichkeiten und Struktur des Einzelcoachings werden unter 5.8, Seite 27 näher beschrieben.

■ Instrumentales Setting

Als Ressourcen für die unterschiedlichen Lernsituationen standen Gruppenräume mit Flipchart, Pinwänden, Moderationskarten und Stiften, EDV-Räume mit Internetzugang, Pausenräume, Skripten, eine Lernplattform im Internet und eine Auswahl an Lernsoftware zur Verfügung. Teilnehmerinnen ohne PC und ohne Internetzugang wurde für die Dauer des Lernarrangements ein Leihlaptop mit mobilem Internetanschluss zur Verfügung gestellt. Die Lernprozessmoderatorin erstellte schriftliche Unterlagen, Übungsblätter, Lernleittexte und Anleitungsblätter in Abstimmung mit der jeweiligen Kompetenzentwicklung der Teilnehmerinnen und stellte diese auch auf der Lernplattform bereit. Laut Evaluierungsbericht von Peripherie waren die Frauen von der technischen Ausstattung begeistert. Auch die Lernsoftware und die Lernplattform

wurden durchwegs gut aufgenommen. Insgesamt ergab sich sowohl bei der Lernsoftware als auch bei der Lernplattform eine Durchschnittsnote von 1,6 (Notenschlüssel 1-5). Die zur Verfügung gestellten Arbeitsunterlagen haben die Frauen beim Lernen gut unterstützt.⁷

Die folgende Darstellung veranschaulicht zusammengefasst die Lernumgebungen des Lernarrangements „Lernforum“:

Lernumgebung	Frauenstiftung Steyr	nowa Graz
örtlich	Bildungseinrichtung freiwillig zu Hause	Bildungseinrichtung zu Hause
zeitlich	fixe Präsenzzeiten freiwillig flexibles Lernen	fixe Präsenzzeiten flexibles Lernen
personell	kollektives und individuelles Lernen in der Gruppe mit und ohne Unterstützung der Lernprozessmoderatorin: Einzelarbeit, Lernen zu zweit, Lernen in der Klein- und Großgruppe, Einzelcoaching	
instrumental	Gruppenräume, PC-Räume mit Internetzugang, Coachingraum, Pausenräume, Lernsoftware, Lernplattform, Laptops für selbstgesteuertes Lernen zu Hause, schriftliche Unterlagen, Übungsblätter, Lernleittexte, Anleitungsblätter, Flipchart, Pinwände und Moderationsmaterialien	

5.6. Die Lernräume im Lernprozess

Lernen ist nicht nur die Aneignung von Wissen. Lernen und vor allem selbstgesteuertes Lernen heißt auch, sich auf die nachfolgende Informationsaufnahme (-verarbeitung) vorzubereiten, die Lerninhalte lernstilgerecht zu bearbeiten, das Gelernte zu reflektieren, zu bewerten, sich für weitere Lernziele neu zu disponieren und schließlich das Gelernte persönlich bedeutungsvoll zu nutzen. Im Lernarrangement sind die Elemente des Lernprozesses Lernräume, die die Teilnehmerinnen zunehmend eigenverantwortlich zur Umsetzung ihrer individuellen Lernziele nutzen. Sie wechseln abhängig von Zielen und Lernfortschritten zwischen den Räumen und bestimmen Abfolge und Verweildauer selbst.

Dispositionsraum:

Das Bewusstwerden der eigenen Stärken und Fähigkeiten ist ein Prozess, der in den ersten Einheiten des Lernarrangements, im Dispositionsraum, eingesetzt und immer wieder im Laufe des Lernprozesses in Gruppen- und Einzelsettings bearbeitet wurde. Die Sensibilisierung für Kompetenzen, der Zusammenhang zwischen Tätigkeiten und Fähigkeiten, die Auseinandersetzung mit Persönlichkeitsmerkmalen, Selbst- und Fremdbild und persönlichen Erfolgsgeschichten sowie die Erprobung von Fähigkeiten waren wesentliche Elemente dieses Prozesses. Gerade Frauen der Zielgruppe nehmen oft eine sehr defizitorientierte Sichtweise ein. Eigene Fähigkeiten werden als selbstverständlich wahrgenommen. Den Frauen fällt es oft leichter zu benennen, was sie nicht können, als das, was sie können. Im Rahmen der Potenzialanalyse wurde der Blick auf die eigenen Fähigkeiten und

⁶ Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung, Evaluierung der Pilotierung des Modells Lernen mit dequalifiziert und prekär beschäftigten Frauen, Stand: August 2009

⁷ Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung; Evaluierung der Pilotierung des Modells Lernen mit dequalifiziert und prekär beschäftigten Frauen, Stand: August 2009

Persönlichkeitsmerkmale geschärft. Kompetenzen konnten als solche wahrgenommen und benannt werden. Ein wichtiger Meilenstein war es, die erarbeiteten Fähigkeiten auch in der Gruppe zu präsentieren. Die intensive Auseinandersetzung mit Kompetenzen trug wesentlich zur Entwicklung von Selbstwirksamkeitsüberzeugung bei.

In der Bearbeitung und Auseinandersetzung mit individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen hat sich die Methode „Schatzkiste“ als äußerst wertvoll erwiesen. Sie wurde von nowa und der Frauenstiftung Steyr für das „Lernforum“ entwickelt.

Schatzkiste:

Die Frauen sind angehalten, eine persönliche Schatzkiste zu gestalten. In dieser werden auf Moderationskarten die erarbeiteten Fähigkeiten, Tätigkeiten, Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale gesammelt und aufbewahrt. Ergänzungen, Korrekturen und das Ersetzen von „Schätzen“ sind jederzeit möglich. Die Schatzkiste wird somit dem Anspruch gerecht, auf jede neue Erkenntnis flexibel reagieren zu können. Der Inhalt kann darüber hinaus auch zur Reflexion, zur Stärkung des Selbstwertes, für die Erstellung eines individuellen MindMaps, zum Abgleich von Berufsbildern und dem eigenen Profil etc. genutzt werden und stellt somit einen wahren Ressourcenschatz für die weitere Arbeit im Lernprozess sowie eine bewährte Form der Ergebnissicherung dar. Diese Methode ist nicht nur sehr flexibel und vielseitig einsetzbar, sondern wird erfahrungsgemäß von den Teilnehmerinnen auch mit großer Begeisterung angenommen.

Ein weiterer Schwerpunkt im Dispositionsraum lag in der Erweiterung der Lernkompetenzen der Teilnehmerinnen. Die Frauen haben individuelle Lernstrategien reflektiert, sich neue Lernmethoden angeeignet und erprobt. Eine Einheit zu selbstgesteuertem Lernen machte die Anforderungen und Möglichkeiten von selbstgesteuerten Lernphasen deutlich. Die EDV-Kenntnisse der Teilnehmerinnen waren sehr unterschiedlich und reichten von keinen Kenntnissen bis zu recht guten Anwenderinnenkenntnissen. Notwendige EDV-Kenntnisse, um computerunterstützte Lernmöglichkeiten wie Lernsoftware und Lernplattform nutzen zu können, wurden in der Gruppe gemeinsam erarbeitet. In weiterer Folge entschieden die Frauen dann für sich, welche Lernmöglichkeiten und Medien sie nutzen wollten. Eine erste Auseinandersetzung mit Ziellarbeit schloss die Inhalte des Dispositionsraums ab. streichen. Die Erarbeitung der Lerninhalte des Dispositionsraums erfolgte sowohl im kollektiven Setting der Groß- und Kleingruppe wie auch in Einzelarbeiten.

Aneignungsraum:

Die Teilnehmerinnen legten ihre Lernziele abhängig von ihren Vorkenntnissen und Zielen individuell fest und wurden bei ihrer Zielentwicklung sowohl in der Gruppe als auch in den Einzelgesprächen unterstützt. Frauen mit keinen oder geringen EDV-Kenntnissen setzten sich als vorrangiges Lernziel den Erwerb von EDV-Grundlagen und arbeiteten anfangs vor allem mit Skripten, Übungsblättern, Lernleittexten und Anleitungsbüchern. Auf der Lernplattform standen den Teilnehmerinnen Übungsblätter und Lernaufgaben zur Verfügung. Frauen mit EDV-Kenntnissen fanden schnell in die Nutzung von Lernsoftware und Lernplattform. Sie erweiterten ihre individuelle IKT-Kompetenz und setzten sich mit beruflicher Orientierung,

Recherchen von offenen Stellen und Ausbildungsmöglichkeiten sowie der Erstellung von Bewerbungsunterlagen auseinander. In den selbstgesteuerten Lernphasen wählten die Teilnehmerinnen die für sie passenden Lernmethoden und Medien aus und lernten nach ihrer Zielsetzung und in ihrem individuellen Lerntempo. Die Lernplattform wurde von den Frauen unterschiedlich intensiv genutzt.

Vertiefungsraum:

Zur Wiederholung und Vertiefung der Lerninhalte arbeiteten die Teilnehmerinnen mit Übungsblättern und Lernleittexten. Sie recherchierten im Internet, nutzten die Lernsoftware und die Lernplattform zum Austausch untereinander und als Ressourcenpool für Lernmaterialien. Die Lernprozessmoderatorin setzte in der Gruppe unterschiedliche Methoden zur Reflexion ein. Im Vergleich zu anderen Lerngruppen war auffallend, dass die Teilnehmerinnen des „Lernforums“ die Lerninhalte unmittelbar persönlich und beruflich umsetzen konnten.

Bewährungsraum:

Neu erworbenes Wissen und Fertigkeiten überprüften die Teilnehmerinnen mit Testaufgaben der Lernsoftware und Lernzielkontrollen, die von der Lernprozessmoderatorin bereitgestellt wurden. So recherchierten die Frauen beispielsweise zu den Themen Bewerbung, Berufsbildern, geschlechtergerechter Sprachgebrauch, Zeitmanagement oder Kommunikation im Internet, fassten die Ergebnisse zusammen und tauschten diese mit den Lernkolleginnen über die Lernplattform aus. Auf Basis dieser Auseinandersetzung wurden im begleitenden Einzelcoaching weitere Ziele entwickelt und Schritte der Umsetzung geplant. Die neu erworbenen EDV-Kenntnisse wurden im privaten Bereich für die Erstellung von Einladungs- und Glückwunschkarten genutzt.

nowa Graz legte zusätzlich einen Schwerpunkt auf Präsentation. Erfahrungen aus früheren Lernarrangements hatten deutlich gemacht, dass für viele Frauen die (Selbst-)Präsentation vor der Gruppe eine große Hürde darstellt, gleichzeitig aber wesentlich zur Stärkung des Selbstbewusstseins beiträgt. Präsentationssequenzen wurden daher schrittweise aufbauend von Beginn des „Lernforums“ an eingeplant und durchgeführt: Beginnend mit der Erarbeitung und Präsentation von Lerninhalten über die Präsentation eigener Fähigkeiten und Stärken in der Gruppe bis zu einer Abschlusspräsentation, die per Videokamera gefilmt wurde, trainierten die Frauen ihre Fähigkeiten in Selbstpräsentation. Mit zunehmender Übung gewannen die Frauen deutlich an Selbstbewusstsein. Einige Frauen konnten diese neu gewonnenen Fähigkeiten bereits während des „Lernforums“ beruflich für Bewerbungen und/oder Gespräche mit ArbeitgeberInnen umsetzen.

Die Unterschiedlichkeit der Lerngruppen bei nowa in Graz zeigte sich gerade in diesem Lernangebot durch die Gruppenteilung sehr deutlich. Gleiche inhaltliche Schwerpunkte wurden sehr häufig unterschiedlich von der jeweiligen Gruppe umgesetzt. Die Vorkenntnisse, Ziele und Erfahrungen wirkten massiv auf die Dynamik in der Gruppe und die methodische Aufbereitung und Durchführung.

Frauenstiftung Steyr bot alternativ zur Umsetzung individueller Lernziele Workshops zu Bewerbungstraining (schriftliche Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch) und Web 2.0 an. Die Teilnehmerinnen entschieden sich je nach individueller Zielsetzung zur Teilnahme.

5.7. Methoden

Ziel des Lernarrangements „Lernforum“ war es, selbstgesteuerte Lernprozesse unter Einbeziehung von IKT zu initiieren. Die eingesetzten Methoden⁸ unterstützten die Zielerreichung und wurden von der Lernprozessmoderatorin gezielt ausgewählt, um eine zunehmend aktive Beteiligung und damit zunehmende Selbststeuerung der Lernenden zu ermöglichen. Die Auswahl der Methoden orientierte sich an den Lernfortschritten der Teilnehmerinnen. Der Einsatz vielfältiger Methoden in unterschiedlichen personalen und instrumentalen Settings sollte den Teilnehmerinnen unterschiedliche Lernmöglichkeiten eröffnen, gezielt Fähigkeiten trainieren, vor allem aber auch Freude am Lernen und an der thematischen Auseinandersetzung eröffnen.

Eingesetzte Methoden nach Zuordnung zu den Lernräumen:

Disposition

- ◆ ABC-Liste ◆ Fantasiereise ◆ Jonglieren ◆ KAWA ◆ Kompetenzenpool ◆ Lernkarten ◆ Memory ◆ PartnerInneninterview ◆ Präsentation ◆ Schatzkiste ◆ Stimmungsbilder ◆ Sudoku ◆ Visualisieren ◆ Blitzlicht ◆ Systemische Bewertungsskalen ◆ Kollegialer Austausch ◆ Kleingruppenarbeit mit verteilten Moderationsrollen ◆ Centering ◆ Einzelübungen ◆ Hemisphärenalphabet ◆ Lernkonzert ◆ Lernleittexte ◆ Symbolgeschichte ◆ Erprobung von Fähigkeiten: Logisch-analytisches Denken, Merkfähigkeit, Origami-Würfel, Konzentrationsübung, Robota, Peripheriegeräte an PC anschließen, Sprachanalogie, Teamarbeit

Aneignung und Vertiefung

- ◆ Advance Organizer ◆ Computerunterstütztes Lernen mit Lernsoftware ◆ Lernen mit Lernplattform ◆ Lernen mit schriftlichen Unterlagen ◆ Lernleittexte ◆ Übungsblätter ◆ Puzzle ◆ Rätsel ◆ Visuell unterstützter Vortrag ◆ Wissen teilen ◆ Zitate ◆ Lerntagebuch ◆ Reflexion in der Gruppe und im Tandem

Bewährung

- ◆ Lernzielkontrollen ◆ Testaufgaben der Lernsoftware ◆ Aufgabenstellungen über die Lernplattform ◆ Präsentationen in der (Klein-) Gruppe ◆ Videoaufnahmen der Präsentationen

5.8. Einzelcoaching

Im Rahmen des „Lernforums“ definieren wir Coaching als Kombination aus individueller Beratung, persönlichem Feedback und Zielarbeit. Coaching ist eine Form der Prozessberatung, die hilft berufsbezogene Probleme zu lösen und Ziele zu erreichen, ohne dass die Beraterin Lösungen vorgibt. In diesem Sinn verstehen wir Coaching als professionelle Reflexions- und Entwicklungshilfe mit der Zielsetzung, Handlungsalternativen zu entwickeln und Schritte der Umsetzung zu planen. Die Selbstverantwortung der Teilnehmerin bleibt jederzeit gewahrt.

Ablauf des Coachingprozesses

Das Einzelcoaching baut auf und ergänzt die Auseinandersetzung mit Stärken und Fähigkeiten im Dispositionsraum. Themen des Einzelcoachings sind die persönliche Standortbestimmung, Abklärung der Rahmenbedingungen, Fragen der beruflichen (Neu)Orientierung, Entwicklung von Visionen und Zielarbeit. Das Einzelcoaching startete nach Abschluss der Dispositionsphase und konnte über die Laufzeit des „Lernforums“ hinaus von den Teilnehmerinnen in Anspruch genommen werden.

Im Einzelcoaching wurden die bereits erarbeiteten Ziele überprüft bzw. geschärft, die Ergebnisse des Gruppensettings reflektiert und Umsetzungsstrategien erarbeitet, die eine Übernahme der Ergebnisse in den persönlichen Alltag ermöglichten. Es fand ein laufender Austausch zwischen den Ergebnissen der Gruppenarbeit und den Inhalten des Einzelcoachings statt. Daraus konnten sowohl Lernziele und/oder berufliche Zielsetzungen resultieren, die einander beeinflussten und aufeinander aufbauten. Die Wechselwirkung zwischen Gruppen- und Einzelsetting sowie zwischen individuellem Lernen und beruflicher und persönlicher

Perspektivenerweiterung war ein laufender Prozess, der gefördert und immer wieder reflektiert wurde. Im Zuge dessen kamen die Frauen oft zu neuen Erkenntnissen, Einschätzungen und Bewertungen, die eine Anpassung ursprünglicher Ziele bedingten, beziehungsweise eine völlige Neuorientierung nach sich zog.

Ziele des Coachingprozesses

- Persönliche Standortbestimmung und Klärung der individuellen Rahmenbedingungen
- Entwicklung von Visionen und beruflichen Perspektiven
- Entwicklung von Visionen und privaten/persönlichen Perspektiven zur Verbesserung der individuellen Rahmenbedingungen
- Formulierung von Zielen
- Entwicklung von Strategien zur Umsetzung der individuellen Ziele
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung
- Information und Orientierung am Weiterbildungsmarkt
- Information über den regionalen Arbeitsmarkt
- Information über Fördermöglichkeiten

Das Coachingangebot basierte auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Die Frauen entschieden selbst ob, wann, wie oft und wie lange (innerhalb der vereinbarten Frist) sie das Angebot nutzen wollten.

⁸ Ein Teil der verwendeten Methoden wurde in learn forever I entwickelt und steht als Methodensammlung zur Verfügung: „Methoden zur Förderung selbstgesteuerten Lernens mit IKT für lernungewohnte Frauen“, online unter <http://www.learnforever.at>, Stand 28.10.2009

Ablauf/Inhalte:

nowa Graz

Woche	Präsenzzeiten nowa	SGL*	Inhalt
1	6		Kennenlernen, Ausblick, Ziele und Organisation des „Lernforums“, Erwartungen; Einstieg Potenzialanalyse
2	3,5		Potenzialanalyse: Potenziale und Kompetenzen sichtbar machen, Selbsteinschätzung, Erprobung von Fähigkeiten, Selbstwert steigern
3	3,5	2,5	
4	6		Potenzialanalyse: Fähigkeiten erproben Grundlagen Gehirn und Informationsverarbeitung, visuelle Aufbereitung von Informationen, Lernkarten, Lerntypen
5	9,5		Potenzialanalyse: Fähigkeiten erproben, Persönlichkeitsmerkmale, Ergebnissicherung von Fähigkeiten und Tätigkeiten, Zielerreichung, Rahmenbedingungen EDV-Grundlagen, IKT als Lerninstrument (Einschulung Lernsoftware)
6	3,5	2,5	Texte bearbeiten Anlegen einer Webmailadresse
7	3,5	2,5	MindMapping, Texte bearbeiten, Lerntagebuch
8	3,5	2,5	Präsentation erarbeiteter Fähigkeiten Berufssparten, Möglichkeiten der Berufsbild- und Ausbildungsrecherche im Internet
9	9,5	2,5	IKT als Lerninstrument (Einführung Lernplattform) Selbstgesteuertes Lernen: Anforderungen, Möglichkeiten, Durchführung und Reflexion Kommunikationsmodelle und Konfliktlösung
10	3,5	2,5	Feedbackregeln Individuelle Lernziele festlegen und umsetzen
11	-	-	frei
12	3,5	2,5	Zeitmanagement Individuelles Lernen
13	3,5	2,5	Thematisierung der Geschlechterverhältnisse und -rollen, geschlechtssensible Sprache Individuelles Lernen
14	3,5	2,5	Zeitmanagement Individuelles Lernen
15	3,5	2,5	Individuelles Lernen
16	5		Ein Rückblick: Power-Point-Präsentation und Videoaufnahme
	71	25	Die Präsenzzeiten und die selbstgesteuerte Lernzeiten ergeben zusammen die Gesamtlernzeit von 96 Stunden.

begleitendes Einzelcoaching

*SGL = selbstgesteuertes Lernen zu Hause oder bei nowa

Frauenstiftung Steyr

Woche	Lernen in der FST		Inhalt
		davon SGL*	
1	3		Kennenlernen, Ausblick, Ziele und Organisation des „Lernforums“, Erwartungen; Einstieg Potenzialanalyse
2	6		Potenzialanalyse: Potenziale und Kompetenzen sichtbar machen, Selbsteinschätzung, Erprobung von Fähigkeiten, Selbstwert steigern, erste Lerntechniken: MindMapping
3	6 4	2	
4	6	1,5	Einstieg EDV-Training: Starten, Tastatur und Maus einfache Texteingabe in Word, selbstständiges Aneignen von Lernzielen Zielerreichung
5	6 4	2	Lernkarten, Lerntypen, Erfolgskriterien fürs Lernen, Texte bearbeiten Visionen und Ziele, Reflexion und Ergebnissicherung Ausgabe der Leihlaptops, Einführung Laptops
6	6	1,5	Lernziel formulieren und selbstgesteuertes Lernen Gemeinsamer Besuch der AK Weiterbildungsveranstaltung „Weiter mit Bildung“: Lernen ist genial – Training für gehirn-gerechtes Lernen mit interaktiven Elementen.
7	6	4,5	Lernziel formulieren, selbstgesteuertes Lernen, Reflexion und Erfolgskontrolle
8	6	3,5	Einführung Lernplattform, Arbeiten mit Suchmaschinen, Recherchearbeit im Internet und posten der Ergebnisse auf der Lernplattform Selbstgesteuertes Lernen
9	6	4	Einstieg Bewerbungsstrategie und Selbstmarketing Selbstgesteuertes Lernen
10	6	6	Selbstgesteuertes Lernen
11	6	3 6	Selbstgesteuertes Lernen, alternativ und freiwillig Bewerbungsworkshop: AIDA und Werbebrief in eigener Sache
12	6	5	Selbstgesteuertes Lernen Reflexion und Erfolgskontrolle
13	6	6 5	Selbstgesteuertes Lernen Alternativ und freiwillig Bewerbungsworkshop, Rollenspiel
14	6	6 3	Selbstgesteuertes Lernen Alternativ und freiwillig: Bewerbungstraining und Web 2.0, Bloggen – Input und üben
15	6	4,5	Selbstgesteuertes Lernen Reflexion und Erfolgskontrolle, neue Zielsetzung für verbleibende Zeit
16	6	3,5	Selbstgesteuertes Lernen Rückblick und Vergleich Situation Startphase und jetzt Erreichte Lernziele
17	3		Reflexion: Abschied und Neubeginn Feier
	96	52 max.	von den 96 Stunden waren max. 52 Std. selbstgesteuertes Lernen in der Frauenstiftung Steyr.

begleitendes Einzelcoaching

*SGL = selbstgesteuertes Lernen in der Frauenstiftung

6. ERFOLGSFAKTOREN

Neben den allgemein gültigen Qualitätsstandards für learn forever⁹ (Gruppengröße, qualifizierte und erfahrene Lernprozessmoderatorin,...) ist der Erfolg des Lernarrangements vor allem auf folgende Faktoren zurückzuführen:

Lernumgebungen: das flexible Reagieren auf die unterschiedlichen Lebenswelten, die individuellen Rahmenbedingungen der Frauen, insbesondere die Berücksichtigung des zeitlichen Aspekts, machte für viele Teilnehmerinnen den Besuch des „Lernforums“ überhaupt erst möglich. Wie bereits beschrieben, legten wir großen Wert darauf gerade jene Frauen ins „Lernforum“ zu holen, denen auf Grund ihrer ungünstigen und unregelmäßigen Dienstzeiten der Besuch einer Weiterbildung normalerweise verwehrt ist.

Umsetzung individueller Lernziele: das intensive Auseinandersetzen mit den Startprofilen und das Formulieren und Umsetzen von individuellen Lernzielen ermöglichte es der einzelnen Teilnehmerin, einerseits von der Gruppe zu profitieren und andererseits ihre individuellen Pläne weiter zu verfolgen und umzusetzen. Diese Mischung aus Gruppendynamik und individueller Lernplanung sowie die Mitgestaltung der Lernprozesse bildete eine wichtige Grundlage für die aktive Rolle der Lernenden im Lernprozess und bestätigte die Frauen als Gestalterinnen ihrer Lebenswelten.

Lernen à la Carte: für das Umsetzen ihrer individuellen Lernziele konnten die Frauen ihren ganz persönlichen Lerncocktail kreieren. Aus einer Vielzahl von Lernmaterialien (Übungsblätter, Lernleittexte, Lernsoftware, ...) konnte jede für sich, ihrem individuellem Lerntyp und Lernrhythmus angepasst, die richtige Mischung zusammenstellen und

unterschiedliche Zugänge ausprobieren. Die Integration von Lernen in den Alltag wurde möglich. Zudem wurde die Eigenverantwortung als Lernende gestärkt und Lernen als abwechslungsreich und lustvoll erlebt.

Coaching über die Laufzeit des Lernarrangements hinaus: Dieses Angebot stellte ein Sicherheitsnetz für die Frauen dar. Sie wussten, dass auch nach dem Ende des „Lernforums“ jemand für sie da war und sie ganz nach persönlichem Bedarf das Coachingangebot nutzen konnten. Das Coachingangebot stellte somit einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit der Lerninhalte und zum Transfer des Erlernten in den Lebensalltag dar.

Leihlaptops: Frauen ohne eigenem PC oder ohne Zugang zu einem Computer wären von der Teilnahme von vornherein ausgeschlossen gewesen. Die Frauen nahmen die Leihlaptops gerne an und wurden durch die selbständige Nutzung auch in ihrem Selbstverständnis als Lernende und im Umgang mit Neuen Medien gestärkt. Einige Frauen erwarben im Anschluss an das „Lernforum“ einen eigenen Laptop und haben somit ihre Teilhabe an der Wissensgesellschaft für die Zukunft gesichert.

Kosten: die finanziellen Rahmenbedingungen vieler dequalifiziert und prekär beschäftigter Frauen machen eine Teilnahme an Weiterbildung nur dann möglich, wenn dadurch nicht noch zusätzliche Kosten entstehen. Der Kostenfaktor ist neben dem Zeitfaktor einer der Hauptgründe dafür, dass die Zielgruppe von Weiterbildung ausgeschlossen bleibt. Die kostenlose Teilnahme am „Lernforum“ war für den Großteil der Frauen ein wesentlicher Faktor, um das Lernangebot nutzen zu können.

⁹ Die im Rahmen von learn forever gültigen Qualitätsstandards sind online unter <http://www.learnforever.at>, nachzulesen. Stand: 28.10.2009

7. ERGEBNISSE

Das Lernangebot „Lernforum“ zielte darauf ab, bei den Teilnehmerinnen das Bewusstsein um eigene Stärken und Fähigkeiten zu erhöhen, die Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Teilnehmerinnen zu stärken, die individuellen Lern- und IKT-Kompetenzen zu erhöhen und die Neuen Medien Computer und Internet als Lernwerkzeug nutzen zu können. Weitere Ziele waren, die Frauen dabei zu unterstützen, das Wissen um ihren individuellen Arbeitsmarkt zu erweitern und Perspektiven zur Veränderung ihrer beruflichen oder persönlichen Situation zu entwickeln.

Alle Teilnehmerinnen haben das „Lernforum“ genutzt, um ihre Ziele zu überprüfen, prozessorientiert zu adaptieren und gegebenenfalls neu zu formulieren. Die Frauen haben viele ihrer Ziele bereits erreicht oder mittelfristige Ziele erarbeitet. Sie sind sich ihrer Stärken und Fähigkeiten bewusst, sie haben Know-how aufgebaut, berufliche Perspektiven entwickelt, ihre individuellen Rahmenbedingungen überprüft sowie an einer Verbesserung gearbeitet.

Im Folgenden beschreiben wir anhand von sechs Frauen Ergebnisse, die sich auf die berufliche und persönliche Veränderung beziehen:

Dequalifiziert beschäftigte Frauen/Frauenstiftung Steyr:

Frau K hat einen Lehrabschluss als Einzelhandelskauffrau und arbeitet zurzeit als Hilfskraft in einer Großküche. Sie ist vor allem aus Gründen des Betriebsklimas mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden. Außerdem ist sie Alleinerzieherin und muss/möchte mehr Stunden arbeiten. Frau K hat das Ziel entweder eine Position mit mehr Stunden und Verantwortung im aktuellen Betrieb zu übernehmen oder in ein Büro mit KundInnenbetreuung zu wechseln.

Frau K verfügt über keine EDV-Kenntnisse und beginnt sehr engagiert mit Lernsoftware Kompetenzen in diesem Bereich aufzubauen. Im Verlauf des Lernarrangements führt sie ein klärendes Gespräch mit ihrem Vorgesetzten und informiert ihn unter anderem über ihre beruflichen Ambitionen. Gleichzeitig verfolgt sie Plan B mit großem Einsatz. Frau K hat mittlerweile zwei Module des ECDL erfolgreich abgelegt und plant neben zwei weiteren Modulen einen zusätzlichen Lehrabschluss zu machen. Frau K nimmt das Coachingangebot über die Laufzeit des Lernarrangements hinaus in Anspruch.

Frau L ist Tagesmutter und zum Zeitpunkt des Starts gut ausgelastet. Aufgrund des Gratiskindergartens ab Herbst macht sie sich jedoch Sorgen, dass die Situation sich rasch verschlechtern könnte. Darüber hinaus stellt sie sich die Frage, ob sie diesen Beruf auf längere Sicht ausüben möchte (die zu betreuenden Kinder werden immer jünger und die Betreuungszeiten immer länger und unregelmäßiger von früh morgens bis spät abends). Frau L kommt mit dem Wunsch EDV-Kenntnisse zu erwerben und Klarheit über ihre berufliche Zukunft zu erlangen. Nach eingehender Auseinandersetzung mit ihren Stärken und Fähigkeiten, sowie ihren persönlichen Rahmenbedingungen und der genauen Überprüfung vieler Kriterien und Faktoren erkennt Frau L, dass der Beruf der Tagesmutter genau das ist, was sie auch weiterhin ausüben will. Durch diese Erkenntnis gestärkt erwirbt Frau L gute EDV-Grundkenntnisse und entdeckt ihre Freude am Lernen und in der Arbeit mit dem Computer. Sie nutzt die kreativen Möglichkeiten der EDV, erprobt verschiedene Lernsoftware und recherchiert im Internet über den geeigneten Einsatz verschiedener Medien zur Förderung von Kindern unterschiedlicher Altersstufen.

Frau L beginnt schon während des „Lernforums“ die Ergebnisse ihrer Recherchen in die tägliche Arbeit als Tagesmutter einfließen zu lassen und berichtet begeistert über ihre neuen Ansätze im Tun und die Freude der Kinder daran.

Frau M ist gelernte Hotelassistentin und in Portugal geboren. Zurzeit ist sie als Regalbetreuerin tätig. Frau M will ihren ursprünglichen Berufswunsch Rezeptionistin realisieren, verfügt aber über keine EDV-Kenntnisse und fühlt sich zudem zu schwach in ihrem Alltagsdeutsch. Während des „Lernforums“ erwirbt sich Frau M gute EDV-Grundkenntnisse und stärkt ihr Selbstvertrauen. Sie erkennt in ihren ausgezeichneten Fremdsprachenkenntnissen einen großen Wettbewerbsvorteil und traut sich nunmehr zu, die noch fehlenden Qualifikationen zu erwerben. Frau M erstellt aussagekräftige Bewerbungsunterlagen und begibt sich auf die Suche nach geeigneten Betrieben in ihrer Umgebung, wo sie sowohl die fehlende Ausbildung als auch Praxis erwerben kann. Bereits nach kurzer Zeit werden ihre Bemühungen belohnt. Frau M startet nach Ende des „Lernforums“ die Ausbildung zur Rezeptionistin im Rahmen einer von der Frauenstiftung Steyr betreuten Implacementstiftung.

Prekär beschäftigte Frauen/nowa Graz:

Frau N arbeitet in der Reinigung, hat aber bereits seit längerer Zeit mit rheumatischen Beschwerden zu kämpfen. Sie befindet sich in einer schwierigen privaten Situation und es ist ihr ein großes Anliegen, ihr Selbstwertgefühl zu stärken. An ihrem Arbeitsplatz hat sie die Möglichkeit, als Schreibkraft zu arbeiten, wenn sie über die entsprechenden Kenntnisse verfügt. Im Laufe des Lernarrangements stellt sich auch heraus, dass Frau N ihr Zeitmanagement verbessern will. Frau N hat sich

grundlegende EDV-Kenntnisse angeeignet und übt mit Lernsoftware Computerschreiben, um über die für den Aufnahmetest notwendigen Fertigkeiten zu verfügen. Ihr zu Beginn des „Lernforums“ vage formuliertes Ziel, als Schreibkraft zu arbeiten, hat konkrete Formen angenommen und sie setzt erste Schritte zur Zielerreichung um. Sie nimmt das Einzelcoaching über das Lernarrangement hinaus in Anspruch und setzt ihre im „Lernforum“ erarbeiteten Strategien für ein verbessertes Zeitmanagement zur Zielerreichung ein.

Frau O arbeitet zweimal pro Woche jeweils 10 Stunden als Promoterin. Sie ist mit ihrer beruflichen Situation eher unzufrieden und sieht in ihrer Firma keine Veränderungsmöglichkeiten. Von ihrem Chef ist ihr eine langfristige und sehr vage Perspektive für eine berufliche Veränderung in Aussicht gestellt worden. Frau O arbeitet im „Lernforum“ an ihren Kompetenzen, um diese mit möglichen Berufsbildern in Verbindung zu setzen und um gezielt EDV-Kenntnisse zu vertiefen. Sie entwickelt zwei berufliche Perspektiven. In einem persönlichen Gespräch kann sie ihren Chef schließlich davon überzeugen, sie in einem Bereich einzusetzen, der für sie als Teilzeitkraft bislang nicht in Frage gekommen ist. Sie arbeitet bereits in ihrem neuen Arbeitsbereich als medizinisch-technische Kraft und wird ab Herbst die notwendigen Kurse besuchen.

Frau P ist in ihrem Beruf als Hilfskraft in einem SeniorInnenheim schon lange sehr unzufrieden und kommt mit dem klaren Ziel, berufliche Perspektiven zu entwickeln in das „Lernforum“. Sie verfügt bereits über gute EDV-Kenntnisse und setzt sich vor allem mit ihren Kompetenzen, Berufsbildern und Ausbildungsmöglichkeiten und ihrem individuellen Arbeitsmarkt auseinander. Frau P nutzt die Inhalte des „Lernforums“ optimal zur Entwicklung

einer beruflichen Perspektive. Sie kündigt nach Beendigung des „Lernforums“ ihre Arbeitsstelle, steigt bei nowa in die Ausbildungsplanung ein und beginnt eine technische Ausbildung.

Im Folgenden eine Gesamtübersicht aller Teilnehmerinnen mit Lerninhalten und Perspektiven am Ende des „Lernforums“.

Teilnehmerin	Geburtsjahr	Ausbildung	Arbeitsituation	Arbeitsstunden/ Woche	Individuelle Lerninhalte	Perspektive
A	1955	Mittlere Schule	Reinigung	20	EDV Grundlagen (Word, Dateimanagement, Internet), Zehnfingersystem, Zeitmanagement	Langfristig: beruflicher Umstieg Kurzfristig: Teilnahme Lerntreff zur Vertiefung von EDV-Grundlagen und Verbesserung Zehnfingersystem
B	1970	Lehrabschluss Handel	Promotion	20	EDV Vertiefung von Kenntnissen im Office, intensive Auseinandersetzung mit Stärken und Fähigkeiten	Berufsumstieg und berufs begleitende theoretische Ausbildung ab Herbst 2009
C	1968	Lehrabschluss Schneiderei	Schneiderei	40	EDV Office (Word, Dateimanagement, Internet), berufliche Orientierung	Langfristig: Entwicklung einer beruflichen Perspektive – Arbeitsplatz ist langfristig unsicher
D	1971	Pflichtschule (Nicaragua)	Regalbetreuung	7,5	EDV Grundlagen (Word, Dateimanagement, Internet), Dateimanagement, Auseinandersetzung mit Rahmenbedingungen, Bewerbungsstrategie	Arbeitsplatzwechsel erfolgt
E	1972	Lehrabschluss Handel	Kellnerin	30	EDV Office (Word, Dateimanagement, Internet), Verbesserung Deutschkenntnisse; berufliche Orientierung	Langfristig: Unternehmensinterne Weiterbildung
F	1968	Lehrabschluss Friseurin	Kellnerin	35	EDV Office (Word, Dateimanagement, Internet), Auseinandersetzung mit Stärken und Fähigkeiten, Präsentieren	Langfristig: Umsetzung einer der erarbeiteten beruflichen Perspektiven; Kurzfristig: Verbesserung der Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz
G	1978	Pflichtschule	Reinigung	40	EDV Vertiefung Office, Kommunikationsstrategie, berufliche Orientierung, Zeitmanagement	Langfristig: Absolvierung eines berufsbegleitenden, selbstfinanzierten Kurses zur Verbesserung Ihrer Umsetzungsmöglichkeiten
H	1962	Pflichtschule	Bufreikraft	20	EDV Grundlagen, Dateimanagement, Bewerbungsstrategie	Arbeitsplatzwechsel erfolgt
I	1965	Pflichtschule	Hilfskraft	20	EDV Vertiefung, berufliche Orientierung	AMS-finanzierte Berufsausbildung

Dequalifiziert beschäftigte Frauen Steyr:

Teilnehmerin	Geburtsjahr	Ausbildung	Arbeitsituation	Arbeitsstunden/ Woche	Individuelle Lerninhalte	Perspektive
A	1965	Mittlere Schule	Hilfskraft (Landwirtschaft)	20	EDV Office (Word, Internet, Powerpoint), Zehnfingersystem	Langfristig: Berufsneueinstieg geplant (Handel); kurzfristig: EDV weiter lernen
B	1960	Lehrabschluss Handel	Regalbetreuerin	21,6	EDV Office (Word, Internet, Dateimanagement), Bewerbungsstrategie	Strebt eine Tätigkeit im erlernten Beruf mit mehr Stunden und Qualität an
C	1964	Lehrabschluss Hotelassistentin	Regalbetreuerin	13,5	EDV Office (Word, Internet, Dateimanagement), berufliche Orientierung	AMS-finanzierte Berufsausbildung
D	1970	Lehrabschluss Handel	Reinigung	20	EDV Office (Word, Internet, Excel, Powerpoint, Dateimanagement), Bewerbungsstrategie	AMS-finanzierte Qualifizierung und Berufswechsel
E	1983	Lehrabschluss Friseurin	Produktion Schicht Leasing	40	EDV Office (Word, Powerpoint), Zehnfingersystem, berufliche Orientierung	Berufsausbildung im technischen Bereich, Start mit Vorbereitung i.d. Frauenstiftung
F	1984	Ordinationsgehilfin	Produktion Schicht Leasing	40	Berufliche Orientierung, Bewerbungstrategie	Berufsausbildung im technischen Bereich, Start mit Vorbereitung i.d. Frauenstiftung
G	1968	Mittlere Schule	Telefonistin	25	EDV Office (Word, Internet, Powerpoint, Dateimanagement), Vorbereitung auf EBCL, Bewerbungstrategie	EBCL ablegen und künftig als Chefssekretärin arbeiten
H	1964	Mittlere Schule	Tagesmutter	38	EDV Office (Word, Internet, Powerpoint, Dateimanagement), berufliche Orientierung	Bleibt weiterhin Tagesmutter, mit dem PC weiter am Ball bleiben

abz*austria
kompetenz für frauen und wirtschaft

Darstellung
agenda.
in Arbeitswelt und
Informationsgesellschaft



**BILDUNGS
ZENTRUM
SAALFELDEN**

EB eb projektmanagement gmbh

frauenstiftung steyr

nowa
Forum für Weiterbildung

PERI PHERIE
Produktionsentwicklung
Produktionsmanagement
Produktionsplanung

PRISMA
Zentrum für multimediale Kommunikation

**volkshochschule
SALZBURG**
Wo nicht ist Lernen.

die kärntner
volkshochschulen
völkermarkt



www.learnforever.at

ISBN 978-3-902294-12-8

bm:uk

learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.